

Nevoile antreprenorilor privind absolenții Universității Politehnica Timișoara

Stefan, Bruno

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Stefan, B. (2019). *Nevoile antreprenorilor privind absolenții Universității Politehnica Timișoara*. (Studii și cercetări psiho-sociale, 2). Bucharest: BCS Publishing House. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-71674-7>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Free Digital Peer Publishing Licence zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den DiPP-Lizenzen finden Sie hier:
<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

Terms of use:

This document is made available under a Free Digital Peer Publishing Licence. For more Information see:
<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>



Biroul de Cercetări Sociale

Str. g-ral Berthelot nr. 84, apart. 2, sector 1, București

Tel/Fax: 031.422.00.58. Mobil: 0723.364.739.

Mail: bruno.stefan.bcs@gmail.com <https://bcs.com.ro>

Nevoile antreprenorilor privind absolvenții Universității Politehnica Timișoara

Sondaj de opinie publică

decembrie 2019

Coordonator Bruno Ștefan

Studii și cercetări psiho-sociale

Raport nr. 2 / 2019

ISSN 2734-861X, ISSN-L 2734-861X

METODOLOGIE

Sondajul a fost realizat în luna **decembrie 2019** pe un eșantion de **81 antreprenori** care au angajat absolvenți ai Universității Politehnica din Timișoara. Ei provin atât din firme internaționale, cât și din firme naționale, regionale sau locale: Arcelor Mittal, Complexul Energetic Hunedoara, Hidroconstrucția, Reparații Siderurgice, 3DemSurface, Almicad Solutions, ANCPI, Aquatim, AutoMet2006, Biacon Activ, Bittronic, Coneta, Datcad, Eminent Expert Tour, Gauss, Alpin Topo, Geo Drumuri Banat, Giscad, Global Metrics, Heraeus România, Memory, MetimurCad, Mikes Hardware, Multilines, OCPI, Optim Project Management, Paula Invest, PilotCad, Prometer M&G, Romadoor Building Systems, Route Center Construct, Virago Beauty, Porr Construct, Alpin Drum Construct, Albix General Construcții, Black Light, CPS Dacpos Consult, Finelor Prestcom, Maier Company Comex, Mira Mon Prestcom, Proiect M&M, Design International, 3D Topoview, Agasi, Bianmar Road Consulting, Black Sea Suppliers, Casa Proiect, Concret Cad, Coramex, Demeco, Drumuri Company, Erich Motor Sport, Gencad Geotechnics, Geolink, GM-cad, MBS Precision, Intercad, Metsteel, Multilines, Omya Calcita, Raviconstruct, Recomsid, Coneta, Sherwin-William Balkan, Terra International, Top-As, Sacoracad, Sews Romania, Assa Abloy Systems Production, Target, Vaalit, Zero Energy Project.

Aplicarea chestionarului s-a realizat prin **autocompletare**.

Datorită numărului mic de persoane interviewate, eroarea de eșantionare nu poate fi calculată.

INTRODUCERE

Cei 81 de reprezentanți ai companiilor naționale și internaționale care activează în zona de vest a țării și care au răspuns la chestionar sunt convinși că există facultăți în cadrul Universității Politehnica din Timișoara care sunt importante pentru instituția lor. Doar 5% au dat un răspuns negativ. Cea mai importantă li se pare Facultatea de Construcții (peste o treime din subiecți au menționat-o), urmată de Facultatea de Inginerie din Hunedoara. Reprezentanții companiilor cu peste 250 angajați au menționat nu doar o singură facultate, ci mai multe ca fiind importante pentru ei.

Facultățile UPT răspund nevoilor pe care firmele le au de la absolvenți în foarte mare măsură pentru mai mult de o treime dintre angajatori, dar 9% sunt dezamăgiți de aceștia. Dezamăgirile au fost exprimate mai frecvent de reprezentanții companiilor mari.

Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



Punctele tari ale unui absolvent UPT sunt în ordine: baza teoretică inginerască, abilitățile de adaptare și deschidere spre nou, capacitatea de lucru în echipă, experiența practică, structura analitică a gândirii lor, avantajele tinereții (ambitioși, muncitori, cunoscători ai limbii engleze, etc.).

Punctele slabe ale unui absolvent UPT sunt legate de absența abilităților practice și a experienței, de dezinteresul față de muncă, de lipsa cunoștințelor de bază și a profesionalismului, de nesiguranța și neîncrederea în forțele proprii, de neadaptarea la organizații. Cele mai multe aspecte negative ale absolvenților politehniști au fost spuse de marii angajatori.

Rugați să dea note de la 1 la 10 pentru 13 abilități și competențe ale absolvenților politehniști cunoscuți, antreprenorii au dat note medii situate între 6,7 și 7,4. Cele mai mari note au fost acordate capacității de a lucra în echipă: două treimi dintre managerii intervievați le-au dat absolvenților UPT note între 8 și 10 și doar 11% le-au dat note între 1 și 3. Capacitatea de comunicare și cea de organizare la locul de muncă s-au situat pe locul 2 în topul abilităților apreciate ale politehniștilor, cu note medii de 7,2. Iar capacitatea de a redacta diferite documente s-a aflat pe locul 3 în clasamentul competențelor profesionale ale absolvenților UPT cu nota medie de 7,1. De menționat că cei care termină facultățile Universității Politehnica din Timișoara sunt apreciați ca buni specialiști doar de jumătate dintre angajatori - mai mult de o treime îi consideră mediocri din punct de vedere profesional, iar 1 din 10 îi consideră lipsiți de elementare competențe profesionale (acordându-le note de 1-3).

De altfel, evaluarea celor mai multe abilități și competențe profesionale ale absolvenților UPT de către angajatori urmează aceeași tendință: 40-50% consideră că au abilități ridicate, 45-55% abilități modeste și 5-10% abilități scăzute. Notele cele mai mari le acordă reprezentanții firmelor mijlocii, cu 50-100 angajați. Notele cele mai mici le acordă marile firme cu peste 500 angajați, dar și o parte din firmele mici cu mai puțin de 10 angajați. Corelând notele medii acordate abilităților și competențelor absolvenților UPT cu ponderea alocată de firme cercetării științifice am constatat că notele mici sunt date în special de firmele care investesc în cercetare - reprezentanții acestor firme așteaptă mai mult de la un om care a terminat o facultate. Cei care conduc firme în domeniul construcțiilor au acordat de asemenea cele mai mici note absolvenților UPT pentru capacitatea de a forma și de a conduce echipe, de a negocia, de a gestiona proiecte și de a se organiza la locul de muncă. Tot un lucru exprimat de aproape toți angajatorii a fost legat de dificultatea politehniștilor de a înțelege aspecte din domenii conexe specializării lor, ei menționând rigiditatea și gândirea mecanicistă neadaptată la condițiile de lucru ca fiind un important punct slab al absolvenților Universității.

Aproape jumătate din angajatorii intervievați au vorbit de o constanță în pregătirea generațiilor de specialiști politehniști. Doar 12% au spus că noile generații sunt mai bine pregătite profesional decât cele vechi, pe când alți 26% au declarat că noile generații sunt mai slab pregătite. Cei mai critici au fost reprezentanții firmelor de construcții. Cei mai generoși în aprecieri au fost cei care reprezentau firme din domenii IT, chimie, comerț, energetică și mașini auto. Șapte din 10 patroni spun că pregătirea teoretică a absolvenților UPT se ridică la nivelul așteptărilor lor. Cei mai mulțumiți sunt cei din domeniul chimiei și al cadastrului, iar cei mai nemulțumiți sunt din domeniul construcțiilor.

85% dintre angajatori sunt dispuși să ia studenți în practică pentru a le spori abilitățile și competențele profesionale. Procentul este ridicat pentru că respondenții au fost selectați din rândul celor care au legături cu facultățile tehnice. Dorința de a-i instrui pe studenți în companiile lor e aproape totală (100%) la firmele cu mai puțin de 10 angajați.

Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



Cel mai important pentru un antreprenor este ca un absolvent pe care îl angajează să aibă abilitățile și competențele potrivite cu fișa postului. Contează foarte puțin ca el să fi studiat în străinătate, să fi luat note mari la licență, să fi căpătat experiență în alte firme, să aibă disponibilitatea de a lucra peste program sau de a călători în interes de serviciu. Fundamental este ca absolventul să priceapă ce are de făcut și să răspundă cerințelor organizației, menționate în fișa postului. Disponibilitatea de a călători în interes de serviciu contează mai ales pentru firmele de construcții care au lucrări în alte localități.

Principala carență a unui proaspăt absolvent este lipsa de experiență, practica aproape inexistentă - aspect menționat de 57% din respondenți. Ea este urmată de responsabilitatea, implicarea scăzută - 26%. Celelalte nemulțumiri nu cumulează 17%, iar ele se referă la disciplină, specializare superficială, abilități scăzute de comunicare, neseriozitate, inadaptarea la organizație.

Rugați să scrie principalele 3 responsabilități ale unui proaspăt angajat care a absolvit o facultate din UPT, antreprenorii au menționat cel mai des seriozitatea, disponibilitatea de a învăța, de a cunoaște și de a se perfecționa, implicarea, redactarea rapoartelor și a documentelor, disciplina, realizarea măsurătorilor, relațiile cu clienții, activități de contabilitate elementară, atenția la detalii, punctualitatea și lucrul în echipă. Responsabilitățile menționate sunt mai degrabă specifice unor absolvenți de studii medii, solicitările nu se referă la activități ce presupun un nivel profesional ridicat, ci mai degrabă la activități elementare făcute însă corect, serios, riguros. Răzbate o focusare pe detalii, pe aspecte rutiniere și deloc un interes pentru creație, inovație, spirit antreprenorial, pentru standarde profesionale ridicate, de nivel european, pentru cooperare internațională. Responsabilitățile cerute unui proaspăt absolvent sunt modeste; de la el nu se așteaptă și nu i se cere să facă performanță, ci activități elementare, efectuate însă conștiincios.

Pentru realizarea lor patronii spun că absolvenții politehniști trebuie să fie deschiși spre cunoaștere, spre învățare, spre nou în ponderi de peste 80%. Celelalte aspecte contează foarte puțin în fața acestei nevoi: mintea organizată, disciplinată, riguroasă, prietenia, colegialitatea, spiritul de echipă, onoarea, morala, credința, cultura generală, educația serioasă, spiritul managerial, viziunea asupra viitorului organizației.

Așteptările scăzute pe care angajatorii le au de la proaspeții absolvenți ai facultăților tehnice vin dintr-o istorie a relațiilor cu angajații, cărora le reproșează modul superficial de a lucra, nevoia de a fi împinși de la spate, de a fi conduși (26%), nestatornicia, ispita de a pleca la alte firme sau în alte țări (21%), lipsa de creativitate, de imaginație, de pasiune (20%), lipsa experienței în muncă (15%), slaba capacitate de muncă (14%), insuficienta pregătire profesională (14%). Modul superficial de a lucra e reclamat mai ales de firmele cu 10-50 angajați, nevoia de a fi conduși, împinși de la spate e menționată de reprezentanții firmelor cu peste 50 angajați, ispita de a pleca la alte firme sau în străinătate e majoră la firmele cu mai puțin de 10 angajați, iar lipsa de creativitate, de imaginație, de pasiune apare mai frecvent la companiile mari.

Deși sunt în contact cu facultățile din Universitatea Politehnică Timișoara, doar o treime dintre reprezentanții firmelor au transmis acestora ce își doresc de la viitorii angajați care termină studiile. Cei mai mulți angajatori nu au spus facultăților ce competențe trebuie să îndeplinească absolvenții sau ce specializări să aprofundeze. Lipsa de comunicare e semnificativ mai mare la firmele cu mai puțin de 10 angajați. Cu cât firmele au un număr mai mare de angajați, cu atât așteptările lor sunt discutate mai frecvent cu conducerea facultăților sau a universității. Dintre cei care au purtat discuții cu administrația universitară, doar jumătate s-au implicat în adaptarea programei școlare pentru a corespunde nevoilor de personal specializat. Reușita modificării curriculei universitare pentru adaptarea la

Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



cerințele pieței muncii a fost amintită doar de administratorii marilor firme. Nici un patron al unei firme mici nu a reușit să impună schimbarea programei didactice a studenților pentru a o adapta nevoilor firmei lui.

Comunicarea companiilor cu organizațiile studențești este și mai redusă decât cea cu conducerea facultăților: doar 28% dintre antreprenori au vorbit cu ligile studenților despre așteptările pe care le au de la absolvenți. Doar firmele mari au avut o comunicare mai frecventă cu organizațiile studențești.

Companiile interviewate au declarat în proporție de 80% că nu trimit angajați la specializare în străinătate, iar 15% trimit între 2% și 7% din angajați la perfecționare în alte țări. Specializările peste hotare sunt făcute de regulă de companiile mari și mijlocii și doar pentru un număr redus de angajați.

Jumătate din firmele care au participat la studiu nu fac cercetare - ele doar implementează sau utilizează rezultatele cercetărilor științifice efectuate în alte părți. Alte 20% investesc în cercetare sume mici, cuprinse între 1-5% din veniturile anuale. Doar 9% investesc în cercetare mai mult de 10% din venituri.

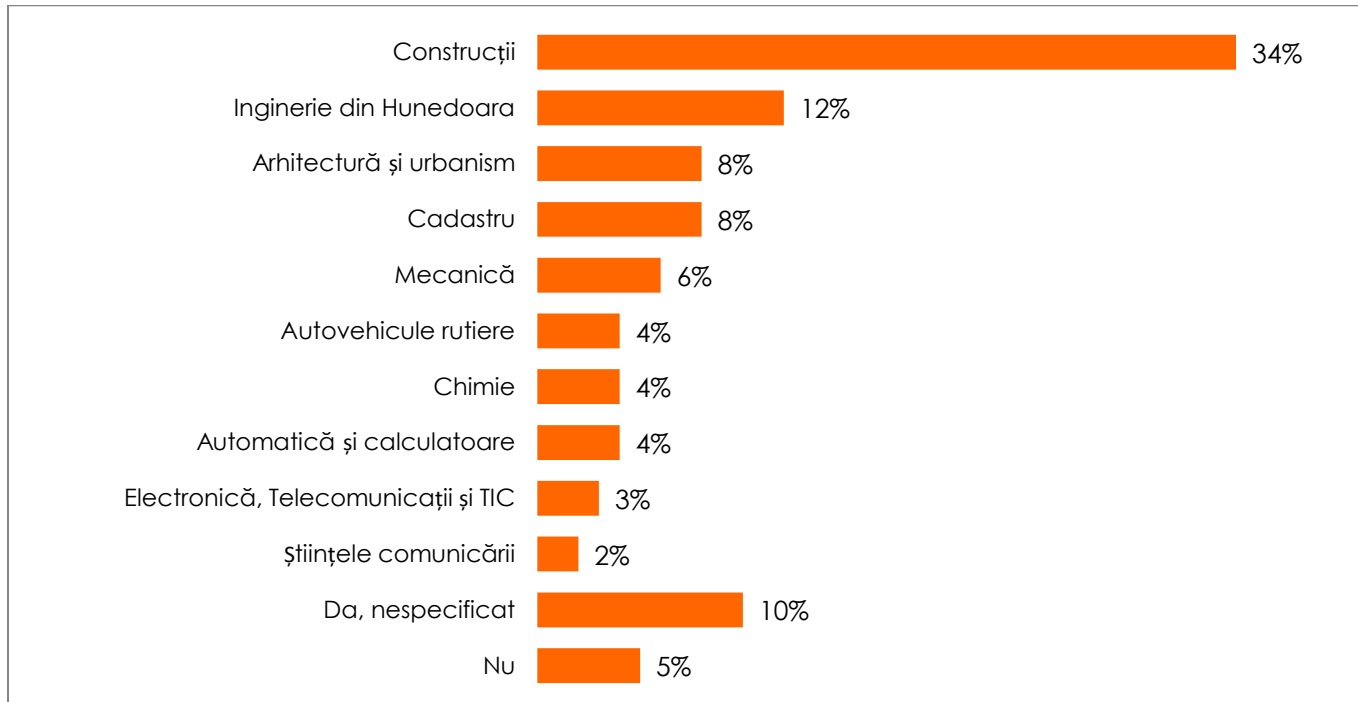
Venitul mediu lunar acordat unui angajat care a absolvit recent facultatea este de 2.450 lei. Doar 30% din firme dau salarii mai mari în primul an de angajare unui absolvent UPT. Acestea sunt de regulă firme mici și mijlocii, cu mai puțin de 50 angajați. Veniturile lunare ale unui angajat cresc cu 1.800 lei după 10 ani vechime, iar 15% din angajați câștigă peste 1.000 euro lunar după o vechime de un deceniu în companie. Veniturile medii ale personalului cu vechime sunt mai mari la firmele mici decât la firmele mari, iar cele mai mari venituri au fost declarate de reprezentanții companiilor din domeniul IT, prestări servicii, administrație, mașini auto, comerț. Cele mai mici au fost în domeniul chimiei și al protecției mediului.

Sociolog Bruno Ștefan

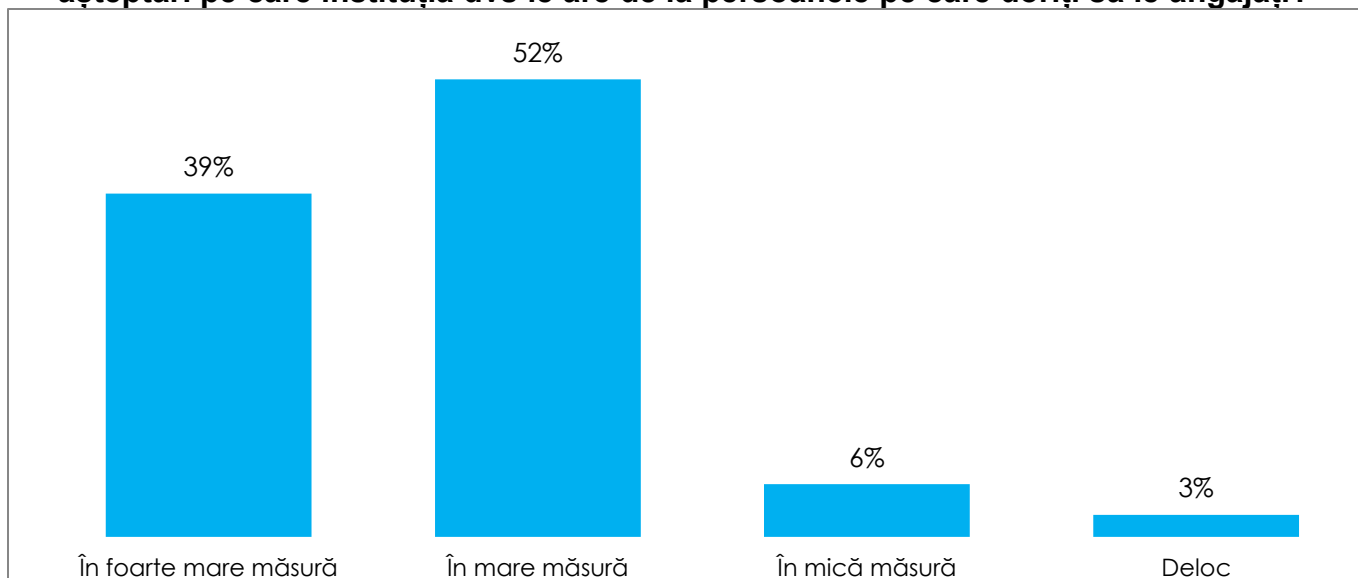
Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



Gândindu-vă la Universitatea Politehnica din Timișoara, credeți că sunt facultăți în cadrul ei care sunt importante pentru instituția în care lucrați? Dacă da, care anume?



În ce măsură considerați că aceste facultăți (sau doar 1-2 dintre ele) răspund unor nevoi, așteptări pe care instituția dvs le are de la persoanele pe care doriți să le angajați?





Care considerați că sunt punctele tari ale unui absolvent al unei facultăți din UPT?

(întrebare liberă, fără variante de răspuns prestabilite)

1. Are o **bază teoretică inginerescă**, este pregătit profesional; cunoaște limbaje tehnice, de programare; înțelege tehnologiile de execuție; are cunoștințe tehnice; înțelege domeniul industrial;
2. **Capacitatea de adaptare**, de deschidere către nou; la începutul carierei vrea să cunoască noutățile în domeniu; are capacitatea de a se plia pe situații nemaîntâlnite; se adaptează la diferite cerințe-taskuri; abilitatea de a se autoinstrui; are dorința de instruire și de acumulare de cunoștințe; face față provocărilor; interes pentru cunoaștere; orientat spre noile tehnologii.
3. **Capacitatea de a lucra în echipă**, de a forma echipe, de a se organiza și a se integra în colective; obișnuit să lucreze cu oamenii; rezistența la munca peste program; posibilitatea de a se integra în câmpul muncii.
4. **Experiența practică**; corelează cunoștințele teoretice cu cele practice; a dobândit experiență în practica aplicată; identifică substanțele chimice, cunoaște utilajele tehnologice, înțelege analizele de laborator, caracterizarea compușilor chimici.
5. Are o **gândire analitică**, inginerescă, logică, modelată matematic; înțelege formule și aplicații; pricepe noțiunile de programare, proiectare, grafică, desen tehnic, Autocad; înțelege normativele în domeniu;
6. **Altele**: o bună cunoaștere a limbii engleze; capacitatea de a duce sarcini la bun sfârșit; abordează toate tipurile de instalații; dorința de muncă: responsabilitate; ambițioși; muncitori; implicați; obișnuiți să lucreze în condiții de stres; perseverenți, curioși; seriozitate; are prestigiul UPT.

Care considerați că sunt punctele slabe ale unui absolvent al unei facultăți din UPT?

(întrebare liberă, fără variante de răspuns prestabilite)

1. **Lipsa abilităților practice**; dificultatea de aplica ceea ce i s-a predat în facultate; lipsa experienței de muncă; insuficiente deprinderi tehnice; absența experienței de lucru pe șantier; lipsa practicii din timpul facultății;
2. **Dezinteresul**; gradul scăzut de implicare; lipsa dorinței de a evolua profesional; dezinteres față de evoluția tehnică din domeniu; neglijență; slabă motivare; lipsa de interes față de anumite sarcini; nu e dispus să facă eforturi pe termen mai lung; nereseriozitate.
3. **Lipsa cunoștințelor tehnice**; fără cunoștințe de bază elementare; lipsa de profesionalism; necunoașterea noțiunilor de bază predate în facultate; lipsa studiului individual.
4. **Nesiguranță** în adoptarea deciziilor; nu e stăpân pe el; stimă de sine scăzută; neîncredere în forțele proprii; incapacitatea de a-și susține punctele de vedere.
5. **Altele**: fuga de munca de teren; neadaptarea la tehnologiile noi; dezorganizare; gândire mecanică; inadaptabilitate la condițiile de muncă; interacțiune scăzută cu mediul de afaceri; lipsa abilităților de negociere; dificultăți în relaționarea cu clienții; petrec prea mult în week-end.

Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



Ce note de la 1 la 10 acordați absolvenților UPT pe care-i cunoașteți pentru deținerea următoarelor abilități și competențe?

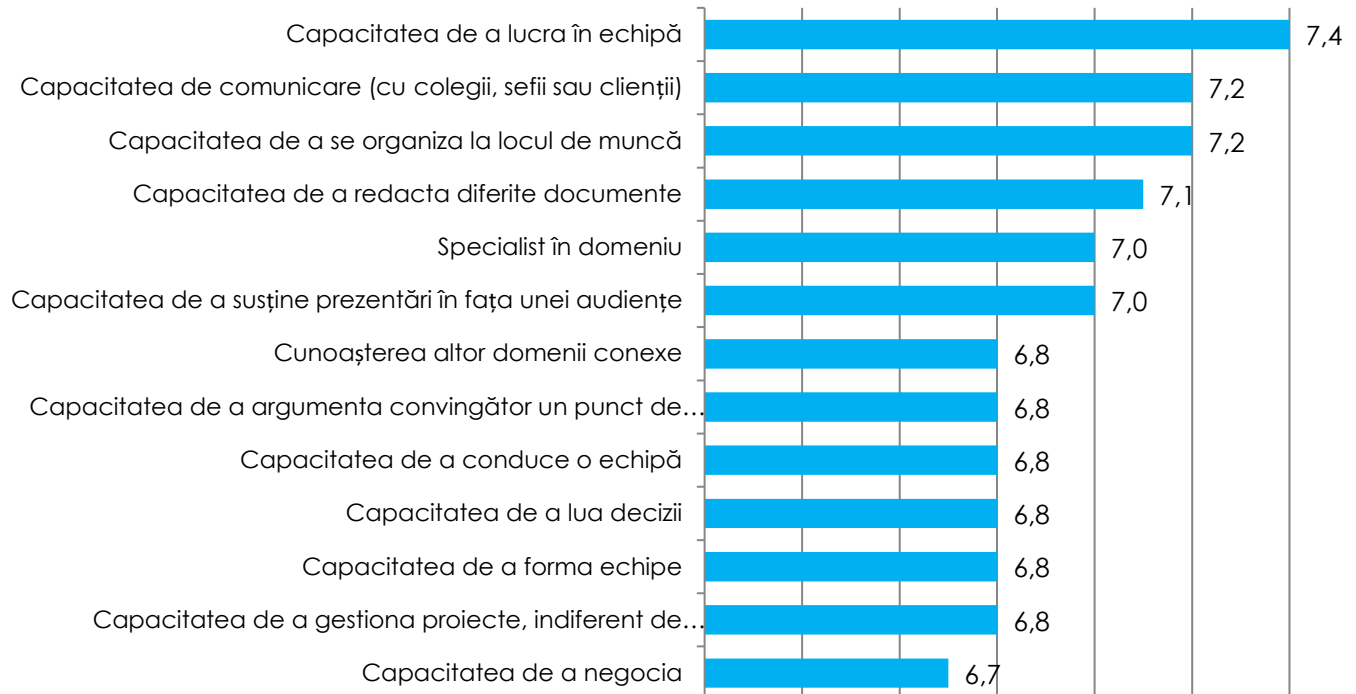
Nota	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Specialist in domeniu	3,7		6,2	6,2	9,9	6,2	14,8	22,2	17,3	13,6
Cunoașterea altor domenii conexe	1,2		3,7	9,9	13,6	9,9	19,8	19,8	12,3	9,9
Capacitatea de a argumenta convingător un punct de vedere	1,2	3,7	4,9	6,2	9,9	8,6	22,2	17,3	16,0	9,9
Capacitatea de a redacta diferite documente	1,2	3,7	4,9	7,4	6,2	8,6	14,8	17,3	18,5	17,3
Capacitatea de comunicare (cu colegii, șefii sau cu clienții)	1,2	3,7	2,5	7,4	8,6	8,6	9,9	17,3	28,4	12,3
Capacitatea de a lucra in echipa	4,9	2,5	3,7	2,5	3,7	8,6	8,6	23,5	21,0	21,0
Capacitatea de a conduce o echipă	2,5	3,7	3,7	6,2	11,1	9,9	17,3	17,3	19,8	8,6
Capacitatea de a se organiza la locul de muncă		1,2	2,5	4,9	13,6	7,4	27,2	14,8	13,6	14,5
Capacitatea de a lua decizii	1,2	2,5	3,7	6,2	13,6	16,0	14,8	21,0	6,2	14,8
Capacitatea de a forma echipe	1,2	2,5	3,7	2,5	13,6	17,3	19,8	16,0	14,8	8,6
Capacitatea de a susține prezentări în fața unei audiente		2,5	1,2	8,6	12,3	14,8	13,6	22,2	12,3	12,3
Capacitatea de a negocia			7,4	6,2	12,3	17,3	17,3	19,8	12,3	7,4
Capacitatea de a gestiona proiecte (indiferent de anvergura acestora)	3,7		6,2	3,7	11,1	17,3	13,6	19,8	13,6	11,1

Nota	Abilități scăzute (note 1-3)	Abilități medii (note 4-7)	Abilități ridicate (note 8-10)	Nota medie
Specialist in domeniu	10%	37%	53%	7,0
Cunoașterea altor domenii conexe	5%	53%	42%	6,8
Capacitatea de a argumenta convingător un punct de vedere	10%	47%	43%	6,8
Capacitatea de a redacta diferite documente	10%	37%	53%	7,1
Capacitatea de comunicare (cu colegii, șefii sau cu clienții)	7%	35%	58%	7,2
Capacitatea de a lucra in echipa	11%	24%	65%	7,4
Capacitatea de a conduce o echipă	10%	44%	46%	6,8
Capacitatea de a se organiza la locul de muncă	4%	53%	43%	7,2
Capacitatea de a lua decizii	7%	51%	42%	6,8
Capacitatea de a forma echipe	7%	53%	40%	6,8
Capacitatea de a susține prezentări în fața unei audiente	4%	49%	47%	7,0
Capacitatea de a negocia	7%	53%	40%	6,7
Capacitatea de a gestiona proiecte (indiferent de anvergura acestora)	10%	46%	44%	6,8

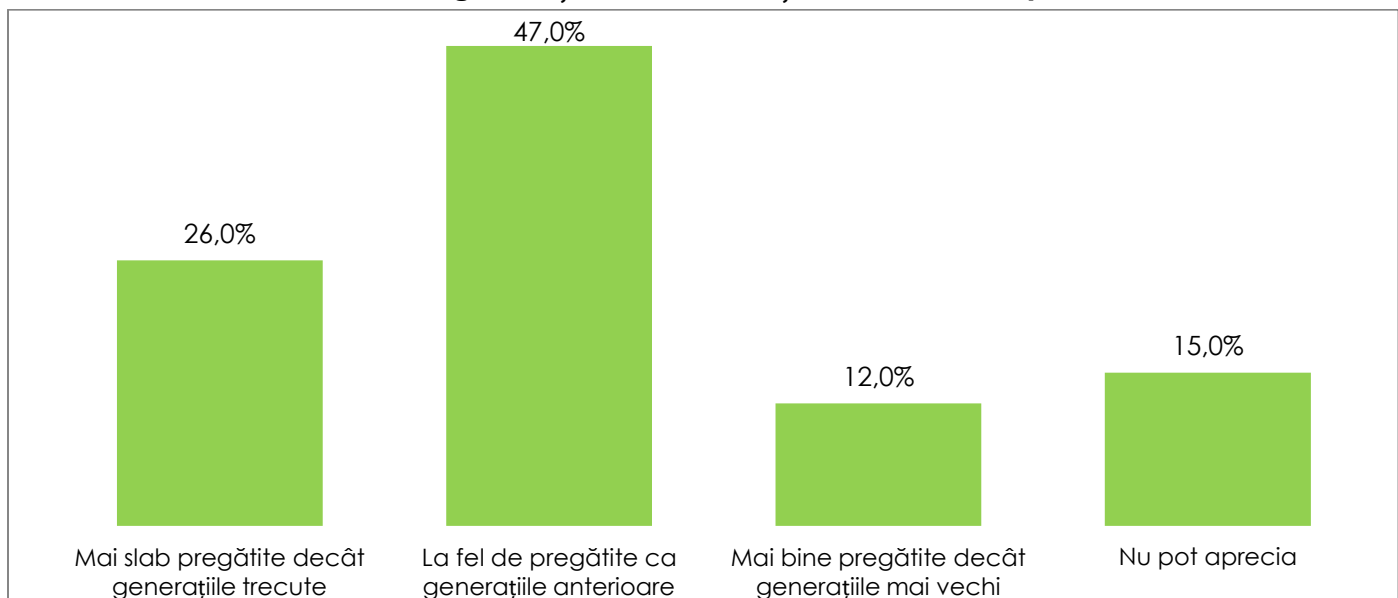
Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



Nota medie acordată abilităților și competențelor absolvenților UPT



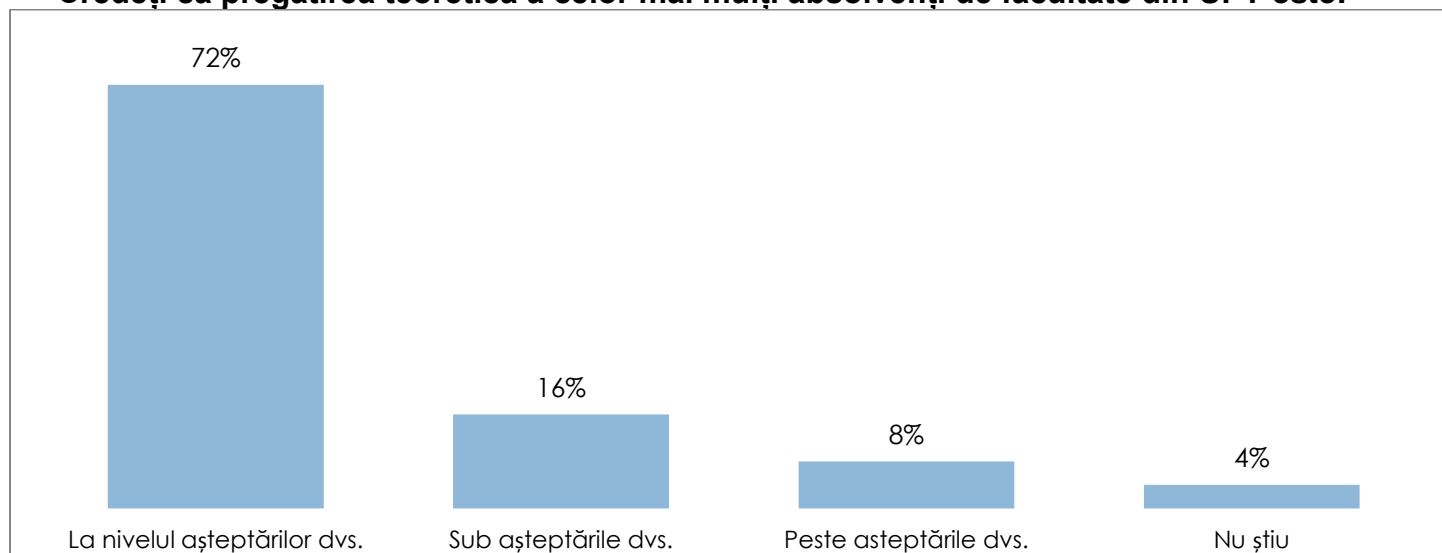
Ultimele generații de absolvenți ai UPT vi s-au părut:



Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



Credeți că pregătirea teoretică a celor mai mulți absolvenți de facultate din UPT este:



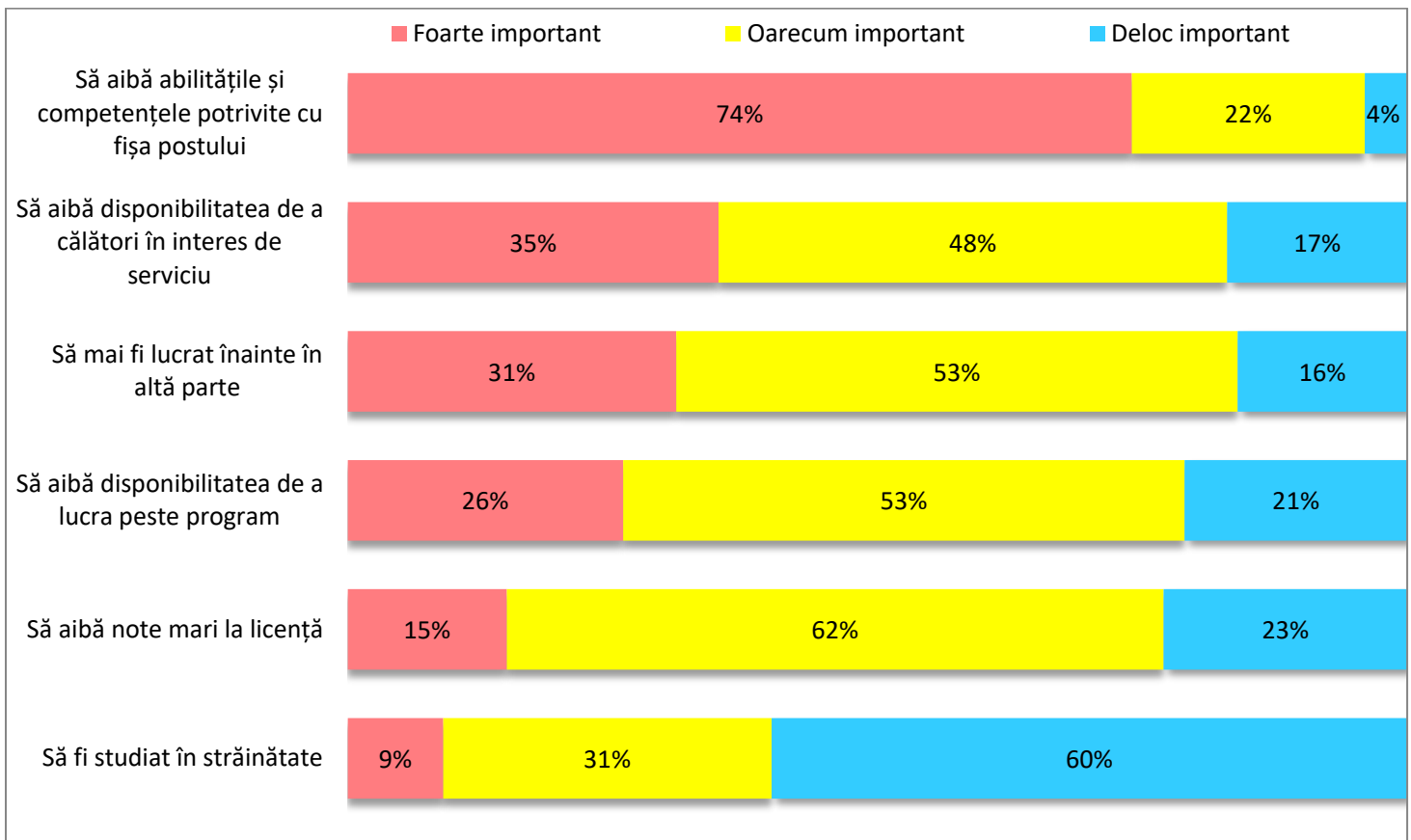
Ați fi dispus să luați studenți în practică / internship pentru a le spori competențele profesionale?



Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



Cât de important este pentru compania dvs atunci când recrutați noi absolvenți de facultate:



Care este principala lipsă a celor care au terminat recent facultatea?



Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



Care ar trebui să fie principalele 3 responsabilități ale unui proaspăt angajat în instituția dvs care a absolvit una din facultățile UPT?

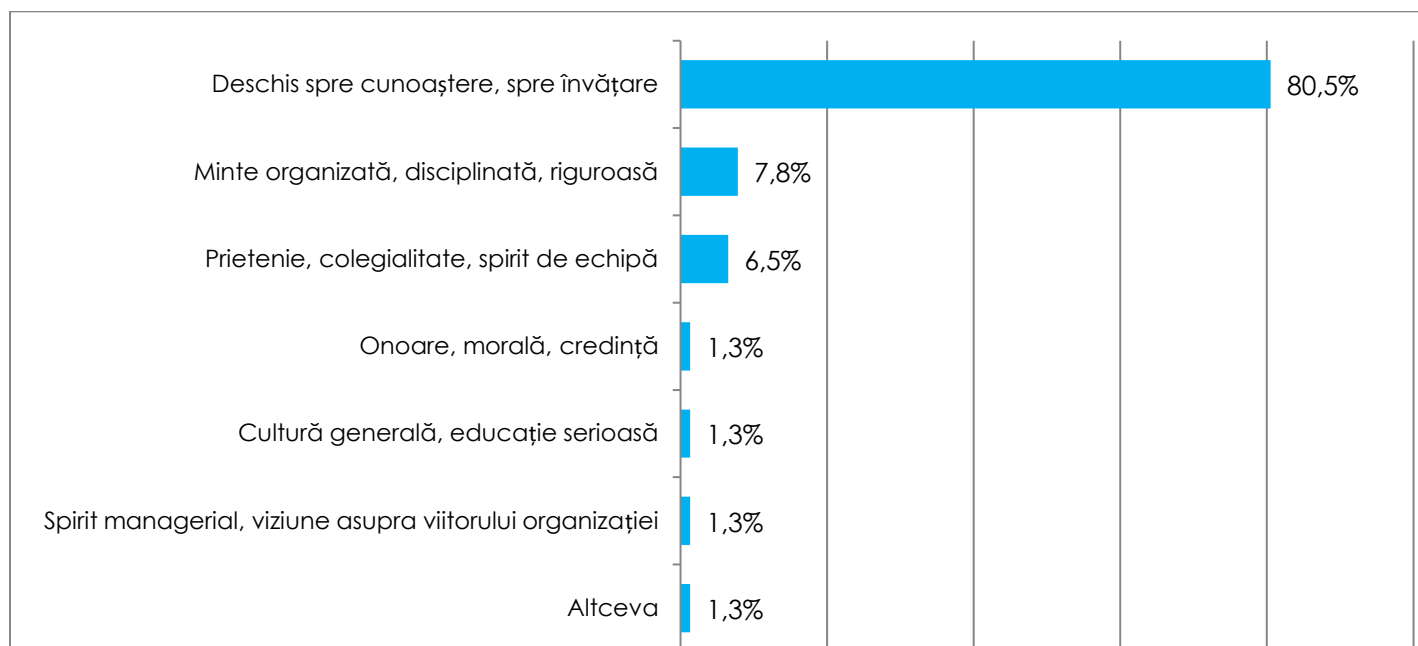
(întrebare liberă, fără variante de răspuns prestabilite)



Alte responsabilități solicitate de angajatori:

Responsabilități cerute:		Responsabilități cerute:	
Cunoștințe în domeniu, competențe profesionale	3	Prelucrarea datelor din teren	2
Întocmirea planurilor de lucru	3	Focusarea pe muncă	2
Înțelegerea specificului companiei	3	Aplicarea cunoștințelor teoretice	2
Comunicarea	3	Loialitate, fidelitate	2
Utilizarea aparaturii cu atenție	3	Recrutarea de personal, resurse umane	2
Respectarea strictă a protecției muncii	3	Curiozitate, plăcere	2
Analiza documentației tehnice	3	Angajament	1
Cunoașterea legislației și a regulamentelor	3	Rezolvarea problemelor de service, comenzi piese	1
Disponibilitatea de a se deplasa în teritoriu	3	Să conducă mașina firmei	1
Interesul	2	Finalizarea proiectelor începute	1
Responsabilitatea	2	Optimizarea proceselor	1
Întocmirea documentațiilor	2	Responsabil cu logistica	1
Administrarea bazelor de date	2	Analiza de preț și de oferte	1
Abilități de comunicare cu muncitorii	2	Să rezolve problemele întâlnite la muncă	1
Capacitatea de a respecta termenele de lucru	2	Adoptarea deciziilor	1
Cunoașterea limbii engleze	2	Respectarea secretului de serviciu	1
Utilizarea corectă a instrumentelor și aparaturii	2	Întocmirea programelor de debitare CNC	1

Ce atitudini considerați că sunt importante pentru realizarea cu succes a acestor activități în organizația dvs.?



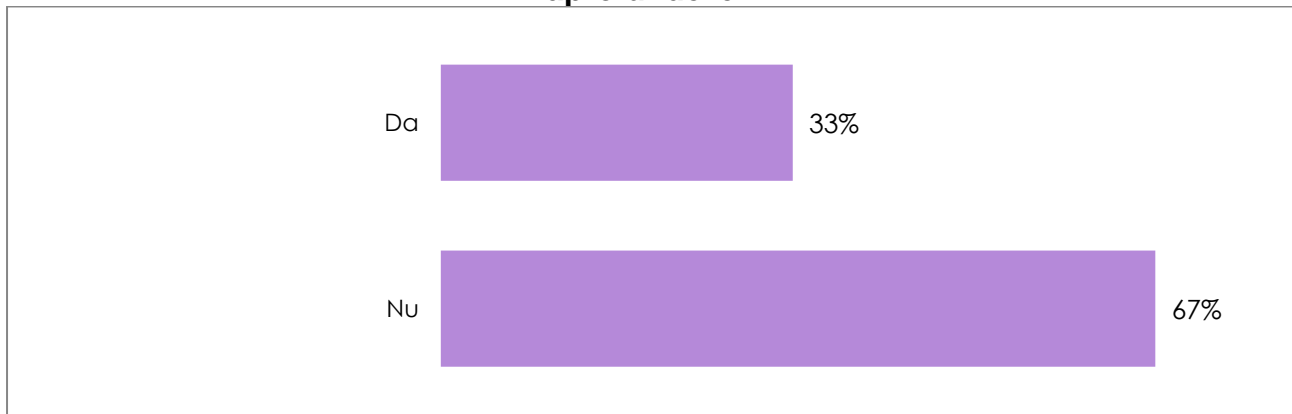
Care credeți că sunt principalele probleme cu care se confruntă personalul din instituția dvs.? (au fost permise două răspunsuri)



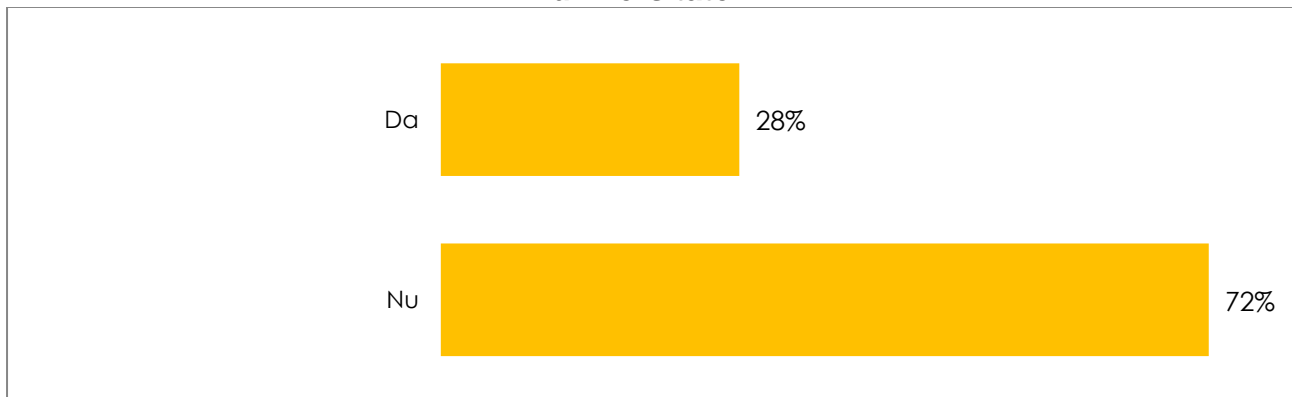
Nevoile antreprenorilor privind absolvenții UPT



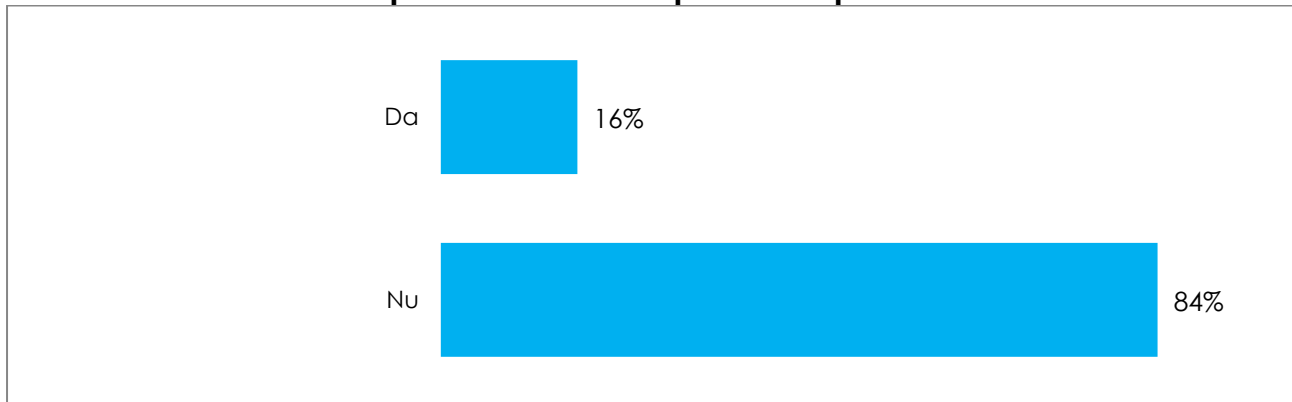
Firma dvs a transmis universității sau facultăților ce își dorește de la viitorii angajați care termină studiile, ce competențe trebuie să îndeplinească sau ce specializări trebuie să aprofundeze?



Firma dvs a vorbit despre așteptările față de absolvenți cu organizațiile studențești din universitate?



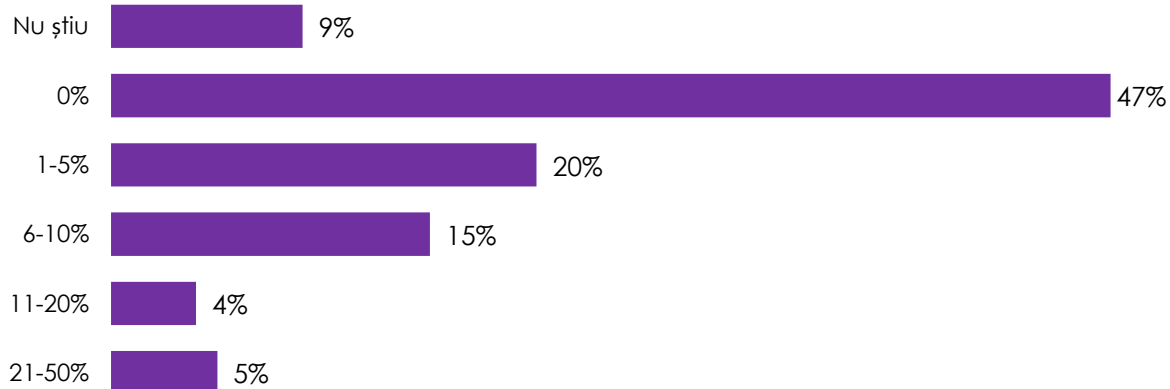
S-a implicat cineva din compania dvs. în adaptarea programei facultăților pentru a corespunde nevoilor de personal specializat?



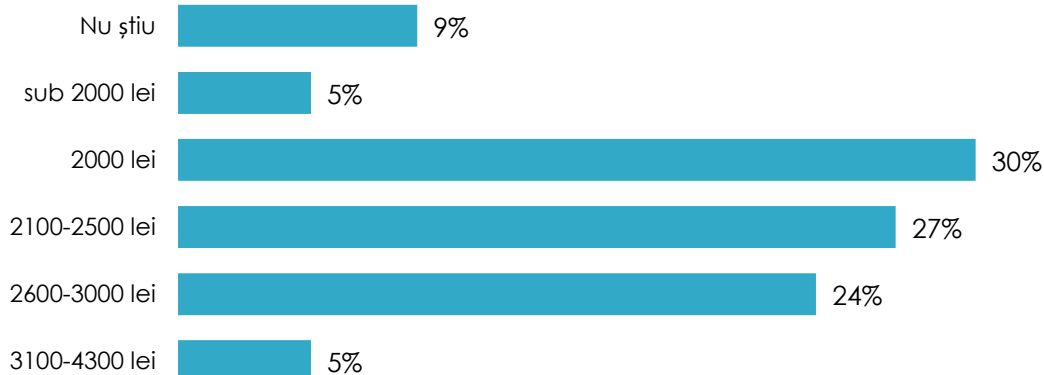
Compania dvs. trimite angajați la specializare în alte țări? Dacă da, care este cu aproximație ponderea angajaților trimiși la specializare în străinătate?



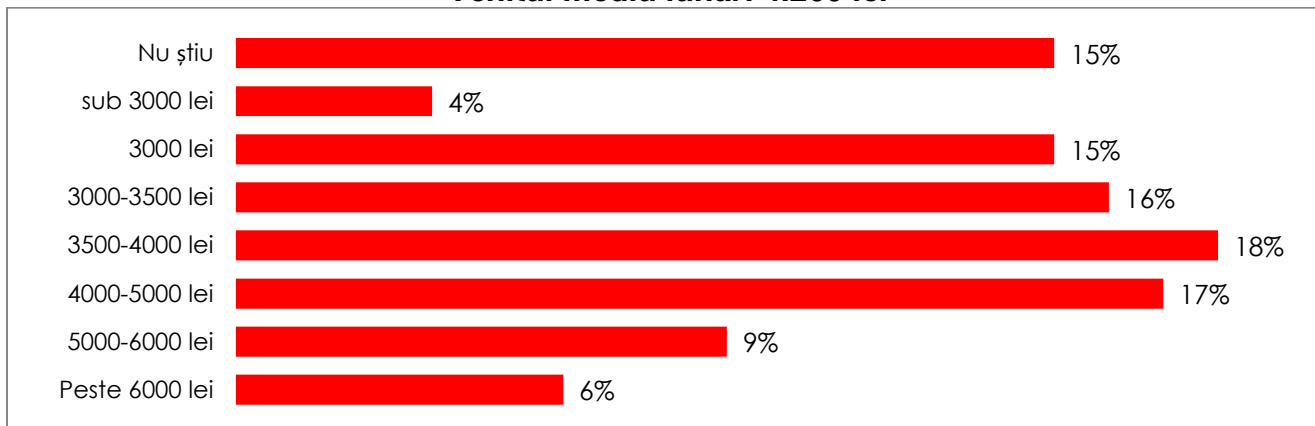
Care este cu aproximație ponderea din veniturile anuale ale firmei alocată cercetării?



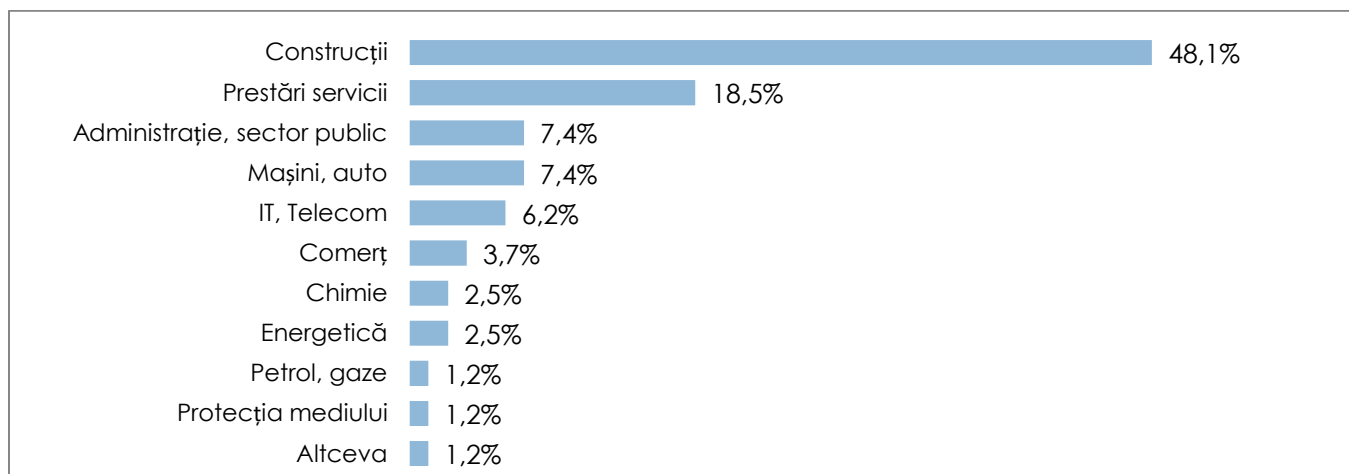
Care este venitul lunar acordat unui absolvent la momentul angajării în firma dvs?
Venitul mediu lunar: 2.450 lei



Și care este venitul lunar acordat unui angajat cu peste 10 ani vechime în firma dvs?
Venitul mediu lunar: 4.200 lei



Care este domeniul de activitate al organizației pe care o reprezentați?



În ce interval se încadrează numărul de angajați ai organizației dvs.?

